

STOSOWANIE ART. 23(1) K.P. W TRAKCIE POSTĘPOWANIA UPADŁOŚCIOWEGO – WYBRANE ZAGADNIENIA

Stosowanie art. 23(1) k.p. w trakcie postępowania upadłościowego budzi duże kontrowersje. Zagadnienie to dotyczy istoty i podstawowych celów zarówno prawa pracy, jak i prawa upadłościowego. Cele te są zupełnie odmienne, a wartości chronione przez te dwie gałęzie prawa najczęściej się wykluczają³. Prawo pracy ma na celu ochronę interesów pracownika i stabilności jego zatrudnienia. Jednym z najbardziej skutecznych narzędzi tej ochrony jest instytucja przejścia zakładu pracy uregulowana w art. 23(1) k.p. Z kolei podstawowym celem prawa upadłościowego jest ochrona wierzycieli upadłego poprzez zdobycie i utrzymanie jak największych środków na zaspokojenie ich roszczeń. Niezwykle pomocnym narzędziem, niezbędnym do osiągnięcia tego celu, jest możliwość zbycia poszczególnych składników masy upadłości, części, a nawet całego przedsiębiorstwa, bez żadnych obciążeń (art. 313 i 317 ust. 2 pr. upadł.⁴).

Niestety, ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie wyraźnych reguł kolizyjnych pomiędzy tymi dwoma zespołami norm. Rozkodowanie tych reguł należy więc pozostawić sądom i doktrynie. Analiza dotychczasowych wypowiedzi doktryny wskazuje ponadto, że odpowiedź, która z tych dwóch gałęzi prawa przeważa w kontekście stosowania art. 23(1) k.p. i które interesy powinny być mocniej chronione, zależy od tego, czy bliższa danemu autorytetowi prawnemu jest perspektywa prawa pracy, czy prawa upadłościowego. Publikowany artykuł pisany przez praktyka prawa pracy i prawa upadłościowego ma na celu zbliżenie obu perspektyw, jest próbą znalezienia odpowiedzi na to trudne pytanie.

Podstawowe konsekwencje przejścia zakładu pracy

Podstawową konsekwencją przejścia zakładu pracy na podstawie art. 23(1) k.p. jest wejście w stosunki pracy przejętych pracowników przez nowego pracodawcę w miejsce poprzedniego. Zmiana ta odbywa się z mocy prawa i nie wymaga podpisywania nowej umowy o pracę i rozwiązywania poprzedniej⁵. Wynika ona z przejścia władztwa faktycznego nad zakładem pracy lub jego częścią. Nie ma tu znaczenia ani podstawa prawna przejścia tego władztwa, ani nawet bezpośrednia więź prawna łącząca dotychczasowego i nowego pracodawcę. Decydujące jest, aby zakład pracy bądź jego część zachowały swoją tożsamość.

Treść stosunków pracy przejętych pracowników pozostaje bez zmian. Nowy pracodawca związany jest nie tylko ich dotychczasowymi warunkami zatrudnienia zawartymi w umowach o pracę, ale również warunkami zatrudnienia wynikającymi z aktów prawa pracy obowiązującymi u poprzedniego pracodawcy (np. układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania, regulamin premiowania).

ODPOWIEDZIALNOŚĆ NABYWCY ZAKŁADU PRACY ZA ZOBOWIĄZANIA WOBEC PRZEJĘTYCH PRACOWNIKÓW ISTNIEJĄCE PRZED PRZEJŚCIEM

Najistotniejszą z perspektywy postępowania upadłościowego konsekwencją przejścia zakładu pracy jest odpowiedzialność nowego pracodawcy wobec pracowników przejmowanych za zobowiązania poprzedniego pracodawcy, wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem. Zgodnie z art. 23(1) § 2 k.p. nowy i poprzedni pracodawca odpowiadają za takie

¹ Radca prawny i partner w Kancelarii Raczkowski Paruch Sp. k.

² Radca prawny, doradca restrukturyzacyjny i partner w Kancelarii JP Weber Dudarski Sp. k.

³ Adamus R., *Miejsce prawa upadłościowego i naprawczego w systemie prawa*, „PUG” 2011, nr 1, s. 16-22; Pisarczyk Ł., „Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę”, Lexis Nexis, 2002.

⁴ Ustawa z 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe.

⁵ Wyrok SN z 3 kwietnia 2007 r., II PK 245/06.

zobowiązana solidarnie w przypadku przejścia części zakładu pracy.

Przepis artykułu 23(1) § 2 k.p. nie ma jednak zastosowania w przypadku przejścia całości zakładu pracy⁶. Wydaje się, że wynika to z tego, że ustawodawca z przejściem całości zakładu pracy łączył likwidację całego podmiotu zatrudniającego na gruncie prawa pracy i nie uregulował sytuacji, w której pomimo przejścia całości zakładu pracy byłyby pracodawca kontynuował swoje istnienie⁷. Tym niemniej takie sytuacje występują dość często.

Artykuł 23(1) § 2 k.p. nie wprowadza zatem solidarnej odpowiedzialności poprzedniego pracodawcy z nabywcą całości zakładu pracy. Trudno też przyjąć, że poprzedni pracodawca byłby zwolniony ze swoich zobowiązań wobec pracowników, jeżeli nadal istnieje. Zgodnie z uchwałą SN z 7 lipca 2000 r. (III ZP 16/00), jeżeli w wyniku przejścia nie dochodzi do likwidacji dotychczasowego pracodawcy, to obaj pracodawcy ponoszą tzw. odpowiedzialność *in solidum*. Odpowiedzialność taka występuje, gdy wierzyciel może dochodzić „roszczenia od kilku osób, na podstawie odrębnych stosunków prawnych, jakie go łączą z poszczególnymi podmiotami, zaś spełnienie świadczenia przez jednego z dłużników w całości lub w części zwalnia odpowiednio pozostałych, lecz nie ma podstawy do przyjęcia solidarnego charakteru odpowiedzialności dłużników z uwagi na brak jej ustawowego lub umownego źródła (art. 369 k.c.)”⁸.

SZCZEGÓLNA SYTUACJA PRACOWNIKA W POSTĘPOWANIU UPADŁOŚCIOWYM

Sytuacja pracownika w trakcie postępowania upadłościowego jest szczególna. Stosunki pracy upadłego trwają po ogłoszeniu upadłości, a pracodawcą nadal jest upadły przedsiębiorca. Syndyk, sprawując zarząd nad przedsiębiorstwem, wykonuje uprawnienia pracodawcy wobec pracowników upadłego⁹. Może on jednak rozwiązać umowy o pracę z pracownikami, a kodeks pracy uchyła wszelkie przepisy ochronne zarówno w trybie zwolnień indywidualnych, jak i grupowych¹⁰. W większości przypadków umowy o pracę są rozwiązywane przez syndyka, a roszczenia o zaległe wynagrodzenie wpisywane na listę wierzytelności z urzędu. Pracownicy mogą również

korzystać z pomocy Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Roszczenia pracowników powstałe po dniu ogłoszenia upadłości stanowią inne zobowiązania masy (art. 230 ust. 2 pr. upadł.), które zaspokajają się, o ile fundusze masy na to pozwalają. Jeśli nie zostaną one zaspokojone w całości, wówczas zaspokajają się je stosunkowo do wysokości każdej z nich w drodze podziału funduszy masy upadłości. Dopiero po zaspokojeniu kosztów i innych zobowiązań masy upadłości zaspokajają się wierzytelności wskazane w grupach, w tym również wierzytelności pracownicze sprzed ogłoszenia upadłości. Sytuacja pracowników w postępowaniu upadłościowym jest zatem trudniejsza niż w przypadku braku upadłości, ale i tak zdecydowanie bardziej uprzywilejowana niż pozostałych wierzycieli.

CELE POSTĘPOWANIA UPADŁOŚCIOWEGO

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pr. upadł. postępowanie upadłościowe należy prowadzić tak, aby roszczenia wierzycieli mogły zostać zaspokojone w jak najwyższym stopniu, a jeśli racjonalne względy na to pozwolą – dotychczasowe przedsiębiorstwo dłużnika zostało zachowane. Sprzedaż przedsiębiorstwa upadłego w postępowaniu upadłościowym jest więc podstawowym sposobem likwidacji masy upadłości. Przedsiębiorstwo upadłego powinno być sprzedane w całości, chyba że nie jest to możliwe (art. 316 ust. 1 pr. upadł.). Oznacza to, że każde postępowanie upadłościowe w swych założeniach powinno zakończyć się sprzedażą całości przedsiębiorstwa bądź jego zorganizowanej części (art. 318 ust. 1 pr. upadł.). Dopiero w sytuacji, w której taka sprzedaż jest niemożliwa, likwidacja masy upadłości następuje przez sprzedaż poszczególnych składników masy.

Po ogłoszeniu upadłości syndyk ma obowiązek dalej prowadzić przedsiębiorstwo, jeżeli możliwe jest zawarcie układu z wierzycielami lub możliwa jest sprzedaż przedsiębiorstwa upadłego w całości lub zorganizowanej części (art. 312 ust. 1 pr. upadł.). Niewątpliwie prowadzenie takiej działalności nie jest możliwe bez zatrudniania pracowników.

SKUTEK EGZEKUCYJNY SPRZEDAŻY W TRAKCIE POSTĘPOWANIA UPADŁOŚCIOWEGO

Najbardziej istotnym skutkiem sprzedaży w postępowaniu upadłościowym jest pierwotny charakter nabycia (art. 313 ust. 1 pr. upadł.). Nabywca przedsiębiorstwa lub jego części nabywa przedsiębiorstwo wolne od obciążeń i nie odpowiada za długi upadłego istniejące w chwili

⁶ Wyrok SN z 23 listopada 2006 r., II PK 57/06.

⁷ Hajn Z., *Nowa regulacja przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę*, „PIZS” 1996, nr 10, s. 23-24; Tomanek Z., „Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę”, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego 2002, s. 141.

⁸ Wyrok SN z 27 kwietnia 2016 r., II CSK 361/15.

⁹ Tomanek A., *Zdolność zatrudniania pracowników po ogłoszeniu upadłości pracodawcy*, „Acta Universitatis Vratislaviensis” 2009, nr 3082, s. 88.

¹⁰ Art. 41(1) § 1 k.p., art. 177 § 4 k.p., 186(8) § 2 k.p., 196 k.p., art. 7 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

nabycia i mogące powstać w przyszłości, a wynikające ze zdarzeń sprzed nabycia¹¹. Regulacja prawa upadłościowego w sposób jednoznaczny wyłącza zatem zarówno stosowanie solidarnej odpowiedzialności za długi poprzedniego właściciela przedsiębiorstwa wynikającej z art. 55(4) k.c., jak i jego odpowiedzialność za zobowiązania podatkowe (art. 112 § 1 ordynacji podatkowej). Dla jasności wyводу w artykule pomijamy odpowiedzialność nabywcy przedsiębiorstwa za obciążenia wskazane w art. 313 ust. 3 i 4 pr. upadł., jako niemające znaczenia.

STOSUNEK ART. 23(1) K.P. DO ART. 317 UST. 2 PR. UPADŁ. W ŚWIETLE REGULACJI EUROPEJSKICH

W doktrynie brak jest jednolitego stanowiska co do stosunku art. 23(1) k.p. wobec art. 317 ust. 2 pr. upadł., a prezentowane poglądy wzajemnie się wykluczają. Jedna grupa autorów stoi na stanowisku całościowego wyłączenia stosowania art. 23(1) k.p. w postępowaniu upadłościowym, bez względu na to, na jakim etapie postępowania upadłościowego miałyby dochodzić do potencjalnego przejścia¹². Prezentowany jest bowiem pogląd, że regulacja prawa upadłościowego jest całościowa i stanowi *lex specialis* w stosunku do art. 23(1) k.p. Autorzy powołują się m.in. na cel postępowania (tj. zaspokojenie wierzycieli), szczegółowe uregulowanie sytuacji pracowników w postępowaniu upadłościowym oraz istotę pierwotnego nabycia w wyniku sprzedaży w ramach postępowania upadłościowego.

Druga grupa autorów prezentuje mniej skrajne stanowisko. Przyjmują oni częściowe stosowanie art. 23 (1) k.p. zakładające, iż stosunki pracy pracowników istniejące na dzień nabycia przedsiębiorstwa przechodzą na nabywcę, ale nabywca taki nie powinien ponosić odpowiedzialności za zobowiązania upadłego istniejące i niezaspokojone na moment przejścia¹³.

Trzecia grupa autorów opowiada się za stosowaniem art. 23(1) w postępowaniu upadłościowym w pełnym zakresie¹⁴.

Zagadnienie stosunku pomiędzy art. 317 ust. 2 pr. upadł. a art. 23(1) k.p. wymaga analizy art. 5 dyrektywy Rady

2001/23/WE¹⁵. Zgodnie z art. 5. ust. 1 dyrektywy zasadą jest niestosowanie instytucji przejścia w przypadku jakiegokolwiek przejęcia przedsiębiorstwa lub jego części, jeżeli wobec zbywającego prowadzone jest postępowanie upadłościowe lub inne podobne postępowanie, wszczęte w celu likwidacji aktywów zbywającego. Państwa członkowskie mogą tę kwestię uregulować inaczej, ale wymaga to wyraźnej regulacji.

Problem ten został dostrzeżony w orzecznictwie. Sąd Najwyższy w wyroku z 22 kwietnia 2015 r. (II PK 168/14) słusznie zauważył, że ustalenie stosowania instytucji przejścia w postępowaniu upadłościowym w okolicznościach wskazanych w art. 5 ust. 1 dyrektywy „powinno być wyraźnie stwierdzone w przepisach, a takiej regulacji nie ma ani w polskim prawie pracy, ani w prawie upadłościowym i naprawczym”. W konsekwencji SN stwierdził, że do przejścia dochodzi, a „nabywca likwidowanej spółki staje się pracodawcą dla zatrudnionych w niej pracowników”. Nabywca nie ponosi jednak odpowiedzialności za zobowiązania ze stosunków pracy łączące upadłego z przejętymi pracownikami¹⁶.

Sąd Najwyższy, formułując taki wniosek, zdaje się pomijać literalne brzmienie dyrektywy. Zgodnie z jej art. 5 ust. 1 konsekwencją nieuregulowania tej kwestii odrębnie przez państwa członkowskie jest niestosowanie art. 3 i 4. Artykuł 3 reguluje całościowo konsekwencje przejścia (w tym przejęcia odpowiedzialności), podczas gdy art. 4 wprowadza zakaz rozwiązywania umowy z powodu przejścia.

Konstrukcja przejścia zakładu pracy bądź jego części bez przejęcia zobowiązań zbywcy ze stosunków pracy jest możliwa i uregulowana w prawie europejskim w art. 5 ust. 2 (a) dyrektywy. Takie rozwiązanie jest możliwe, o ile państwo członkowskie, po pierwsze, wprowadzi stosowanie instytucji przejścia w trakcie postępowania upadłościowego, a po drugie, wyraźnie zastosuje taki wyjątek. Ustawodawca polski nie zdecydował się na taki krok.

Podsumowując dotychczasowe rozważania, autorzy zgadzają się z wnioskiem Sądu Najwyższego, że ustawodawca nie wprowadził obowiązku stosowania przejścia zakładu pracy w przypadku nabycia przedsiębiorstwa od upadłego w postępowaniu upadłościowym zmierzającym do likwidacji jego aktywów. Łączą jednak z tym wnioskiem inne skutki niż Sąd Najwyższy we wskaza-

¹¹ Kos M., Zimmerman P., *Skutki nabycia nieruchomości i przedsiębiorstwa od syndyka masy upadłości*, „M. Pr. Bank.” 2013, nr 1, s. 86-97.

¹² Hajn Z., „Nowa regulacja...”, *op. cit.*, s. 19 i n.; Zedler F., Zimmerman P., *Skutki przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23(1) k.p. w toku postępowania upadłościowego*, „Polski Proces Cywilny” 2003, nr 1, s. 7-19; Kos M., Zimmerman P., *Skutki...*, *op. cit.*

¹³ Adamus R., *Upadłość pracodawcy a roszczenie z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy*, „M.P. Pr.” 2013, nr 1, s. 11-16; Zwolińska M., *Nowy wyrok TSUE o przejściu zakładu pracy w wyniku sprzedaży przedsiębiorstwa w ramach postępowania upadłościowego*, „Doradca Restrukturyzacyjny” 2017, nr 3 (9), s. 109-117

¹⁴ Pisarczyk Ł., „Przejście...”, *op. cit.*; Tomanek A., „Przejście...”, *op. cit.*

¹⁵ Dyrektywa Rady 2001/23/WE z 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów.

¹⁶ Podobnie postanowienie SO w Warszawie z 28 czerwca 2016 r., XXI Pz 3/16.

nym orzeczeniu. Zdaniem autorów brak wyraźnej regulacji w prawie krajowym skutkuje brakiem stosowania przejścia w całości w takiej sytuacji, nie ograniczając tego skutku jedynie do braku odpowiedzialności za zobowiązania pracownicze upadłego. Należy podkreślić, że taki skutek nie wystąpi w przypadku każdego nabycia przedsiębiorstwa od upadłego w toku postępowania upadłościowego. Naszym zdaniem nastąpi on, jeżeli spełnione są dwa warunki: następuje zbycie przedsiębiorstwa bądź jego części w trakcie postępowania, a głównym celem postępowania jest likwidacja aktywów upadłego, a nie kontynuacja jego działalności.

PRE-PACK A PRZEJŚCIE ZAKŁADU PRACY

Jak zostało wskazane, głównym celem postępowania upadłościowego jest zaspokojenie wierzycieli poprzez likwidację majątku upadłego. Zachowanie przedsiębiorstwa dłużnika jest celem ubocznym, o ile racjonalne względy na to pozwalają. Prawo upadłościowe reguluje szczególne postępowanie, które nazywa przygotowaną likwidacją (tzw. pre-pack, art. 56 a-h pr. upadł.). Procedura pre-pack jest próbą znalezienia kompromisu pomiędzy jak najpełniejszym zaspokojeniem wierzycieli a brakiem likwidacji aktywów upadłego. Założeniem tej procedury jest, aby przedsiębiorstwo upadłego zachowało nie tylko swoją tożsamość przedmiotową w rozumieniu prawa cywilnego, ale aby działalność rozumiana jako działające przedsiębiorstwo w ogóle nie została przerwana. Procedura ta zakłada bowiem brak przerwy w działalności bądź niezwłoczne jej wznowienie. Jej efektem jest oddłużenie przedsiębiorstwa i zmiana właściciela.

Celem pre-packu nie jest więc likwidacja aktywów upadłego, a wręcz przeciwnie, ich ochrona przed rozproszeniem i kontynuacja działalności. Taka sprzedaż nie spełnia zatem wymogów z art. 5 ust. 1 dyrektywy. Państwa członkowskie nie mogą więc wyłączyć w takiej sytuacji stosowania instytucji przejścia zakładu pracy. Potwierdza to wyrok TSUE z 22 czerwca 2017 r.¹⁷ w sprawie Smallsteps. Ponadto wyłączenie takiej sytuacji spod działania art. 23(1) k.p. mogłoby stać w sprzeczności z obowiązkiem państw członkowskich przeciwdziałania nadużywaniu postępowań upadłościowych w sposób pozbawiających pracowników ich praw (art. 5 ust. 4 dyrektywy).

Zdaniem autorów do pre-packu ma jednak zastosowanie art. 5 ust. 2 dyrektywy. Zgodnie z tym artykułem państwa członkowskie mogą zmodyfikować skutki przejścia zakładu pracy w sytuacji zbycia przedsiębiorstwa w trak-

cie procedury upadłościowej, nawet jeżeli taka procedura nie zmierza do likwidacji aktywów zbywcy. Taka modyfikacja może w szczególności polegać na wyłączeniu odpowiedzialności za zobowiązania pracownicze zbywcy.

Zdaniem autorów właśnie z taką sytuacją mamy do czynienia w przypadku sprzedaży w pre-packu. Przepis artykułu 56e pr. upadł. odsyła bowiem do art. 317 ust. 2 pr. upadł., który wyłącza odpowiedzialność nabywcy za długi upadłego.

Przeciwko takiemu wnioskowi pozornie przemawia to, że zarówno w sprzedaży przedsiębiorstwa w zwykłym trybie, jak i w pre-packu zastosowanie mają te same przepisy (tj. art. 313 i 317 ust. 2 pr. upadł.). W obu sytuacjach nie ma też przepisu kolizyjnego pomiędzy art. 23(1) k.p. a przepisami prawa upadłościowego. Teoretycznie więc wnioski co do wzajemnego stosunku tych instytucji w obu sytuacjach powinny być identyczne. Taka sprzeczność jest jednak pozorna, jeżeli weźmie się pod uwagę treść art. 5 ust. 1 i ust. 2 dyrektywy. Dyrektywa nakazuje bowiem inaczej interpretować brak norm kolizyjnych pomiędzy regulacjami w zależności od tego, czy mamy do czynienia z postępowaniem zmierzającym do likwidacji aktywów upadłego, czy też nie.

DZIERŻAWA W POSTĘPOWANIU UPADŁOŚCIOWYM

Dzierżawa jest wyjątkiem od reguły polegającej na wygaszaniu działalności upadłego. Jest ona możliwa, jeżeli przemawiają za tym względy ekonomiczne i służyć ma ona sprzedaży przedsiębiorstwa upadłego. W praktyce dzierżawa to etap wstępny do sprzedaży, zwłaszcza że dzierżawca ma ustawowe prawo pierwokupu dzierżawionego przedsiębiorstwa.

Ugruntowany jest pogląd, że z dzierżawą łączy się przejście zakładu pracy¹⁸. Przepisy prawa upadłościowego nie odsyłają do stosowania w stosunku do dzierżawcy art. 317 ust. 2 pr. upadł. Dotychczasowe orzecznictwo jednoznacznie wypowiadało się za stosowaniem przejścia zakładu pracy w przypadku zawarcia umowy dzierżawy w trakcie postępowania upadłościowego z możliwością zawarcia układu¹⁹. Autorzy zgadzają się z tym poglądem, o ile postępowanie układowe (restrukturyzacyjne) nie ma na celu likwidacji upadłego, a kontynuację jego działalności w ramach tej samej podmiotowości prawnej (tj. upadły nie podlega likwidacji).

¹⁷ Wyrok z 22 czerwca 2017 r. TSUE w sprawie Federatie Nederlandse Vakvereniging przeciwko Smallsteps BV (C-126/16).

¹⁸ Gurgul S., „Prawo upadłościowe; Prawo restrukturyzacyjne; Komentarz”, C.H. Beck 2016, s. 659; Turek M., *Przejście zakładu pracy na wydzierżawiającego – glosa do wyr. SN z 26.02.2003 r., I PK 67/02*, „M.P. Pr.” 2005, nr 17, s. 862-865.

¹⁹ Przykładowo wyrok SN z 28 czerwca 2013 r., I PK 34/13.

W postępowaniu upadłościowym prowadzonym w celu likwidacji dzierżawa ma jednak zupełnie inne cele. Jest wstępem do sprzedaży – dzierżawca zawiera ją, licząc na egzekucyjny skutek przyszłego nabycia przedsiębiorstwa, i rzadko bierze pod uwagę, że z tego skutku może nie skorzystać w pełni ze względu na wcześniejsze zawarcie umowy dzierżawy. Przyjęcie, że z dzierżawą łączą się wszystkie skutki art. 23(1) k.p., w tym pełna odpowiedzialność za długi upadłego wobec pracowników, w znacznym stopniu ograniczy stosowanie tej instytucji w praktyce. *De lege lata* brak jest jednak przepisu, który by ten skutek wyłączał. Autorzy uważają, że biorąc pod uwagę zarówno cel postępowania upadłościowego, cel stosowania dzierżawy, jak i szczególną ochronę pracowników upadłego i ich uprzywilejowanie wobec innych wierzycieli, nie jest konieczne dalsze uprzywilejowanie tej grupy w postaci przekazania ich zobowiązań dzierżawcy przedsiębiorstwa upadłego. Co więcej, brak takiego przekazania zobowiązań jest potencjalnie dla nich korzystniejszy, ponieważ będą oni mogli liczyć na zachowanie swoich miejsc pracy. Z tego powodu autorzy postulują *de lege ferenda* wyraźne wyłączenie przekazania dzierżawcy odpowiedzialności za zobowiązania ze stosunków pracy upadłego. Problem ten dotyczy jedynie zobowiązań ze stosunku pracy, ponieważ żadne inne zobowiązania (cywilnoprawne bądź podatkowe), z zastrzeżeniem prawnorzeczowych, nie przechodzą na dzierżawcę.

PRZEJŚCIE ZWROTNE

W wyroku z 26 lutego 2003 r. (I PK 67/02) SN zajął się zagadnieniem przejścia zwrotnego zakładu pracy na upadłego w przypadku rozwiązania umowy dzierżawy. Nie budzi wątpliwości, że zawarcie umowy dzierżawy przedsiębiorstwa łączy się z przejściem zakładu pracy. Rozwiązanie bądź wygaśnięcie umowy dzierżawy powoduje przejście zakładu pracy, ale tylko wówczas, gdy łączy się ze zwrotem przedmiotu dzierżawy. W analizowanym orzeczeniu sytuacja była inna. Dzierżawca twierdził, że wraz z wygaśnięciem dzierżawy przedsiębiorstwa upadłego doszło do przejścia zwrotnego pracowników na upadłego, a on, nabywając w tym samym momencie przedsiębiorstwo upadłego ze skutkiem egzekucyjnym, nie nabył załogi. Sąd Najwyższy słusznie nie zgodził się z takim twierdzeniem i uznał, że w tym przypadku spór w tej sprawie nie dotyczy tego, czy z chwilą nabycia przedsiębiorstwa upadłego były dzierżawca miał stać się pracodawcą pracowników, lecz tego, że dzierżawca w ogóle nie stracił tego statusu w wyniku wygaśnięcia dzierżawy, bo nie utracił władztwa faktycznego nad zakładem pracy.

Na różnice pomiędzy nabyciem w wyniku sprzedaży a dzierżawą przedsiębiorstwa w trakcie postępowania upadłościowego w kontekście przejścia zakładu pracy wskazuje SN w wyroku z 28 czerwca 2013 r. (I PK 38/13). Sąd Najwyższy wyraźnie opowiedział się przeciwko stosowaniu art. 317 ust. 2 pr. upadł. wobec dzierżawcy przedsiębiorstwa upadłego. Co prawda w rozpoznawanej sprawie postępowanie nie było likwidacyjne, lecz układowe. Wydaje się jednak, że SN nie przesądził jednoznacznie, czy wniosek o niestosowaniu art. 317 ust. 2 pr. upadł. w upadłości likwidacyjnej wobec dzierżawcy również miałby zastosowanie.

Podsumowując, jeżeli uznamy, że z dzierżawą przedsiębiorstwa upadłego powiązane są wszystkie skutki przejścia zakładu pracy (tj. przejście załogi wraz z zobowiązaniami), to tego skutku nie zniweluje późniejsze nabycie przedsiębiorstwa upadłego przez takiego dzierżawcę na podstawie art. 317 ust. 2 pr. upadł. Nabywca przedsiębiorstwa będzie już bowiem pracodawcą załogi. Niweczy to zatem cel regulacji art. 317 ust. 2 pr. upadł. przy sprzedaży oraz postanowienia art. 5 ust. 1 dyrektywy.

Powstaje zatem pytanie, czy można w sposób umowny ograniczyć odpowiedzialność dzierżawcy za niezaspokojone zobowiązania pracownicze upadłego. Niestety, takie ograniczenia będą skuteczne jedynie pomiędzy stronami umowy i nie mają skutku wobec pracowników. Co więcej, syndyk zawierający umowę dzierżawy nie może zagwarantować dzierżawcy, że zobowiązania wobec pracowników zostaną zaspokojone. Dzierżawca nie będzie też mógł skutecznie ustanowić regresu wobec upadłego i masy, w razie gdyby pracownicy od niego żądali zaspokojenia ich roszczeń. Z tej perspektywy wydaje się istotne, aby kwestia odpowiedzialności dzierżawcy za zobowiązania pracownicze upadłego została uregulowana wyraźnie w sposób ograniczający tę odpowiedzialność.

Z przejściem będziemy mieli do czynienia również w przypadku faktycznego zwrotu przedmiotu dzierżawy przez dzierżawcę (np. w sytuacji rozwiązania się umowy i nienabycia przedsiębiorstwa upadłego). W takiej sytuacji pracownicy przejdą na upadłego i to upadły (poprzez działającego w jego imieniu syndyka) może ponosić odpowiedzialność za niezaspokojone zobowiązania pracowników zatrudnianych poprzednio przez dzierżawcę (zob. wyrok SN II PK 168/14). Należy o takim potencjalnym skutku pamiętać przy zawieraniu umów dzierżawy. Pomimo iż możliwe jest umowne ograniczenie tego ryzyka pomiędzy stronami (np. klauzule idemnifikacyjne), to mają one w praktyce jedynie ograniczone znaczenie.

Wskazane ryzyko nie obciąża jedynie upadłego. Pamiętać o nim powinni również syndycy oraz sędziowie-komisarze, wydając zgodę na zawarcie dzierżawy (art. 316 ust. 2 pr. upadł.). Zasadniczo uważa się, że zawarcie dzierżawy przedsiębiorstwa w trakcie postępowania upadłościowego niesie za sobą wiele korzyści. Zwiększają się bowiem wpływy do masy, a zmniejszają koszty. Tym niemniej rozwiązanie umowy dzierżawy i zwrot jej przedmiotu do syndyka może wiązać się z dodatkowymi obciążeniami masy, które nie były wcześniej znane i brane pod uwagę, a ponadto trudno przewidzieć ich rozmiar.

PODSUMOWANIE

Z przedstawionej analizy wynika, że stosowanie instytucji przejścia w postępowaniu upadłościowym budzi wiele kontrowersji. Ustalenie, czy w danej sytuacji ma miejsce przejście i jakie ono ma skutki dla nabywcy, wymaga analizy prawa upadłościowego, prawa pracy i prawa europejskiego oraz orzecznictwa. Wnioski z tej analizy często są rozbieżne i wzajemnie się wykluczają. Może to budzić uzasadnione obawy po stronie wszystkich uczestników obrotu, tj. syndyków, sędziów, nabywców oraz pracowników, którzy nie mają pewności co do miejsca swojego zatrudnienia. Zagadnienie to wymaga, zdaniem autorów, jak najszybszej jasnej i przejrzystej regulacji ustawowej.